

Llerena Suster, Selene; Muñoz, Melisa; Ovejero, Manuel; Villares, Ramiro

El becario como una forma nueva de precarización laboral dentro de una organización pública

VI Jornadas de Sociología de la UNLP

9 y 10 de diciembre de 2010

Cita sugerida:

*Llerena Suster, S.; Muñoz, M.; Ovejero, M.; Villares, R. (2010). El becario como una forma nueva de precarización laboral dentro de una organización pública. VI Jornadas de Sociología de la UNLP, 9 y 10 de diciembre de 2010, La Plata, Argentina. En Memoria Académica. Disponible en:
http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.5329/ev.5329.pdf*

Documento disponible para su consulta y descarga en **Memoria Académica**, repositorio institucional de la **Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (FaHCE)** de la **Universidad Nacional de La Plata**. Gestionado por **Bibhuma**, biblioteca de la FaHCE.

Para más información consulte los sitios:

<http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar>

<http://www.bibhuma.fahce.unlp.edu.ar>



Esta obra está bajo licencia 2.5 de Creative Commons Argentina.
Atribución-No comercial-Sin obras derivadas 2.5

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA
Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación
Departamento de Sociología
Cátedra de Sociología de las Organizaciones
Trabajo de Campo

El becario como una forma nueva de precarización laboral dentro de una organización pública

Integrantes:

Llerena Suster, Selene 89435/2

Muñoz Melisa 89449/8

Ovejero Manuel 91336/9

Villares Ramiro 89503/6

Este trabajo se ocupará de analizar el rol del becario dentro de los Comedores Universitarios dependientes de la Universidad Nacional de La Plata en el año 2010. En este sentido, intentaremos fijar la atención sobre dimensiones que nos parecen significativas a la hora de comprender este fenómeno y sus problemáticas. El Estado configurado como organizaciones públicas; la UNLP enmarcada en una estructura de la universidad concebida como burocracia profesional y, los comedores como espacio de desenvolvimiento de nuestros actores.

Una de las motivaciones más fuertes que animó nuestro trabajo fue la contradicción que existe dentro del Estado ya que este, debido a sus características promueve el trabajo en blanco, exigiendo en su discurso las mejoras en las condiciones laborales de los trabajadores. ¿Pero lo que observamos podría ser todo lo contrario? ¿Es solo una apariencia? el mismo Estado en su rol de ente asignador de trabajo parece terminar reproduciendo formas precarias de trabajo... Y recortando más nuestro análisis, la Universidad Nacional de la Plata: cuyo objetivo fundamental es ser productora de profesionales críticos, acude a los estudiantes para sostener una estructura que se encuentra resquebrajada, reproduciendo condiciones laborales informales, inciertas y precarias.

En este sentido, fuimos desplegando nuestras inquietudes hacia la historia de las instituciones que normativizan y contextualizan al comedor en su dinámica cotidiana.

Nos interesa trabajar sobre las interacciones e interdependencias entre los contextos históricos y las formaciones organizacionales para poder dar cuenta de las problemáticas en el despliegue de la hipótesis. Para inmiscuirnos empíricamente utilizaremos como herramientas entrevistas en profundidad a los diferentes actores de la organización en cuestión que a nuestro entender podían dar cuenta de la problemática.

El seguimiento histórico de las instituciones públicas en su rol de empleadoras, nos permiten visualizar cual es el contexto en el que se desarrollan nuevas formas de inclusión laboral, cuales son los problemas que sustentan y las consecuencias que ocasionan.

CLARIFICACIÓN DE CONCEPTOS BASICOS

***Paradigma estatal.** Pensamos esta noción como un conjunto de conceptos, modelos y valores que se van institucionalizando en relación con la organización del Estado y sus condicionamientos históricos sociales.

***Precarización:** Giménez distingue dos tipos de conceptos para dar cuenta de la precarización. Uno técnico político que refiere a los trabajadores que se encuentran vinculados a cierta esfera de actividad por fuera del marco legal. Otro académico que oscila entre la postura técnico política y una postura que tenga en cuenta la subjetividad del actor, su percepción de los caracteres que delimitan la precarización, etc. Entre ambos hay diversos matices, de los cuales Giménez se queda con el siguiente:

“la definición de Adriana Marshall (1990) de “empleo incierto” para identificar aquella relación laboral que descansa en una situación de continua incertidumbre para el trabajador en relación a la duración del empleo; relación y condición que, por otra parte, se ha visto obligado a aceptar. Así, la consideramos en tanto lazos contractuales inestables, frágiles, inseguros e inciertos e incluimos los efectos prácticos y simbólicos que dicha situación de inestabilidad implica. Aspectos como la satisfacción con la tarea, la concreción de un proyecto de vida, la planificación presente y futura de la vida personal y familiar, las aspiraciones personales, son – a nuestro entender- claves que deben formar parte de su definición. Nuestro supuesto de trabajo, es que, efectivamente, la inserción en condiciones laborales precarias atenta contra un despliegue de las potencialidades que cada sujeto puede desarrollar en otros espacios y sus márgenes de acción”.¹

Tomamos esta definición, aunque con una leve modificación: en efecto la concreción de un proyecto de vida, la planificación presente y futura de la vida personal y familiar solo pueden entenderse aquí en función de suponer que están implícitas en la elección de una carrera universitaria, en el fundamento de buscar la obtención de un título profesional y el ejercicio de una profesión. Así nosotros agregaríamos: la concreción de un proyecto de vida, la planificación presente y futura de la vida personal y familiar, estructurada en torno a una carrera profesional idealizada como proyecto de vida.

¹ Guimenez, Sandra. “La precariedad laboral en el sector público”. Ponencia presentada en el “9no congreso nacional de estudios del trabajo”. Pp. 2y3

Este trabajo, como todos, está enmarcado en un contexto que ha de ser entendido como un proceso complejo donde se entrecruzan múltiples variables. Por eso, hay que tener presente las condiciones exógenas que posibilitaron un desarrollo histórico determinado, y también, las condiciones internas que lo facilitaron. Y, por esta misma razón, porque son innumerables las variables a analizar, nos acotaremos a hacer un breve bosquejo histórico, del contexto social reciente, desde una perspectiva más bien social del proceso de reforma del Estado argentino. Pueden verse sus gérmenes en el proceso iniciado a partir del Golpe de Estado del 76, instaurándose más fuertemente durante la década del 90 como antecedente inmediato – y crucial- de la etapa en que vamos a enfocar nuestro trabajo.

Repasemos:

En julio de 1989, el presidente argentino, Raúl Alfonsín traspasa su mandato a Carlos Saúl Menem. Con él se inaugurará una década de profundas transformaciones, pero es con la asunción de Domingo Cavallo al Ministerio de Economía en 1991 cuando las políticas neoliberales se acentuarían, de manera acuciante y definitiva, en la agenda de gobierno como paradigma en el “accionar gubernamental” –entendiendo que la no-intervención estatal es una forma particular de intervención del Estado.

Las consecuencias directas de esta nueva forma de no intervención económica se van a ver plasmadas en la creciente desindustrialización, en la reducción de todo el aparato de regulación social anterior en pos de un conjunto de reformas que fomenten las inserción de capitales extranjeros con los consecuentes desarrollos de una serie de privatizaciones que van incidir en toda la vida social-cultural de los individuos. Inevitablemente una lógica que contemple un carácter privatizador tendiente a desarticular toda la incidencia estatal no hará más que acentuar, todavía más, la desocupación y la desregularización del mercado de trabajo que se ven plasmadas en un incremento de la desocupación, subocupación y un alto desarrollo de la economía informal.

Siguiendo a Esteban Rodríguez quien, a su vez, retoma a Bourdieu para analizar la categoría de asalariado en el neoliberalismo, podemos ver y entender que

“...un desocupado no es solamente el que no tiene trabajo, también el que tiene está desocupado: “Debemos también descubrir que un asalariado es un desocupado virtual, que la precarización generalizada – en especial entre los jóvenes-, la inseguridad social organizada de todos aquellos que viven bajo la amenaza de un plan social hacen de cada asalariado un desocupado en potencia”. Esta potencialidad no es inocente, va modelando las subjetividades de determinada manera, va “corroyendo el carácter” como señala Richard Sennett con respecto a la cultura del trabajo ”².

Porque esta disminución de la industrialización, el aumento tangible de la fuerza de trabajo desocupada, no van a ir más que acrecentando el miedo de quedar desocupado para aquellos que todavía lo tienen. Y es fundamentalmente este miedo, esta potencialidad de quedar sin trabajo, el que permite el avance del capital por sobre la fuerza de trabajo imponiendo aquella sus reglas sobre éstos.

Ahora, podemos señalar algunas de las reformas políticas más significativas que en este periodo fueron claves para entender la adopción de este nuevo paradigma: la aprobación de la ley de Reforma del Estado y la Ley de emergencia económica, que apelaban a un amplio plan de privatizaciones y, que al mismo tiempo, brindaban al Ejecutivo de poderosas facultades. La ley de convertibilidad económica, jugará un papel determinante en la economía argentina del periodo, en cuanto va a ser el garante de las inversiones extranjeras, intentando lograr un ambiente de confianza para la atracción de los capitales marcando el camino que seguiría el país. Pero tampoco hay que olvidarnos de la situación internacional que posibilitó estos cambios. No cabe duda que fue un proceso políticamente inducido, fundamentalmente, desde los países centrales hacia los países periféricos.

En fin, Argentina en la década del 90 vivencia un proceso de profundas reformas estructurales en el interior de toda su dimensión estatal. Paulatinamente, las ideas de una desregularización social en pos de una mayor liberalización de las relaciones comerciales, en función de una mayor injerencia del capital trasnacional van a ir cobrando fuerza y se

² Vida Lumpen, Bestiario de una multitud, Esteban Rodríguez, edulp 2007. pág. 204.

van a ir asentando como discurso oficial. Como dijimos, las consecuencias de este desarrollo económico no podían no hacerse presentes, y es a partir de los últimos años de la década del '90 y principios del 2000 donde se van a ver manifiestas, condicionando el posterior desarrollo político, económico y social del país. Tal va a ser la crisis político-social, en la que el orden neoliberal va a ir perdiendo toda su legitimidad, que el Estado no tendrá más opción que volver a tomar protagonismo.

Las organizaciones públicas en las últimas décadas han venido sufriendo cambios estructurales en función de las transformaciones político económicas del Estado. En los 90 el paradigma de la Nueva Gestión Pública se adoptó como marco de funcionamiento de las instituciones económicamente ligadas al Estado.

*“El proceso de restructuración tendiente a minimizar el rol de Estado en diferentes esferas de la actividad económica y social”*³ ...da cuenta de las respuestas del segundo gobierno democrático posterior a la última dictadura militar a las visiones de un Estado ineficiente. En este sentido, este nuevo paradigma puso el énfasis en la eficacia desarrollando en el sector público las técnicas innovadoras del sector privado, intentando insertarse en los mercados y generar una mayor productividad y competencia.

Estas lógicas transpuestas, apuntaban directamente al achicamiento del Estado para poder hacer frente al déficit fiscal que, al parecer, su mala administración generaba. El paradigma neoliberal, entonces, condujo al desarrollo de políticas laborales tendientes a este fin.

“...el proceso de reforma apuntaba a mostrar resultados concretos en poco tiempo en materia de reducción del déficit fiscal, lo que fundamentalmente se realizaba vía disminución del plantel de trabajadores”.⁴

³ Lopez, Andrea. “Nueva gestión pública. Algunas precisiones para el abordaje conceptual” en *La Nueva política del pensamiento de la acción*. P.11

⁴ Guimenez, Sandra. “La precariedad laboral en el sector público”. Ponencia presentada en el “9no congreso nacional de estudios del trabajo”. Pp. 7

La crisis económica y social que sucedió allá por el 2001, marca un punto de ruptura con el orden sociopolítico neoliberal, este fenómeno social marcó de manera decisiva al estado nacional. Retomando a Juan Manuel Abal Medina:

*“La crisis argentina de fines de 2001 y principios de 2002 puede ser entendida como el desenlace de un largo proceso de descomposición de algunos de los pilares que habían sostenido el orden político y social de la década anterior. En primer lugar, el fin de la norma fundamental del ordenamiento económico de los 90: la Ley de Convertibilidad. En segundo lugar, el debilitamiento del paradigma de la movilidad ascendente, con acotados márgenes de pobreza y con un Estado comprometido con la reducción de la marginalidad y la exclusión. Finalmente, el proceso de desafección social hacia la política, que también influyó en esos acontecimientos. La autorreferencialidad de la política, las generalizadas sospechas de corrupción y la falta de decisión política para tomar medidas que contrarioran al aparentemente todopoderoso "mercado", generaron un clima de apatía o directa hostilidad hacia los principales partidos políticos, los cuales, con la excepción parcial del Justicialismo, fueron duramente castigados en los comicios de 2001. ¿Es posible hablar hoy de un nuevo paradigma? se pregunta el autor”.*⁵

A riesgo de ser redundantes, mencionamos que este proceso no es una excentricidad Argentina sino que más bien es acompañado por muchos países latinoamericanos también perjudicados por el régimen neoliberal, cada uno con matices distintos de ruptura con el ya nombrado orden neoliberal.

Así, como resultado de los comicios presidenciales del año 2003, el ascenso de la gestión kirchnerista, traerá consigo cambios en sus políticas públicas en relación a la década neoliberal:

“No hay manera de tener un Estado activo en la promoción del desarrollo económico e incluso para paliar las desigualdades sociales sin que sus cuentas estén en orden. El equilibrio fiscal es la mejor garantía de que el Estado no deberá incumplir sus

⁵ Abal Medina, Juan Manuel. “Crisis y recomposición del Estado”. Revista argentina de sociología. v.4 n.7 Buenos Aires jul./dic. 2006.

*compromisos, y aquí se encuentra un cambio fundamental con el modelo de los 90, que hizo eclosión con la crisis de 2001. La innovación informática, la reforma de la administración financiera, el fortalecimiento de la carrera administrativa, la capacitación permanente, el estrechamiento de vínculos entre la administración pública y los ciudadanos, la gestión por resultados, la articulación entre distintos organismos y niveles de gobierno, son sólo algunos de los pasos dados en tal sentido”.*⁶

Como bien señala este autor, son *solo algunos pasos dados en tal sentido*. Aquí nos preguntaremos por los cambios o continuidades que se dan en el ámbito laboral del Estado, con relación a la precarización laboral vigente desde los 90, para ver si el estado, aun cambiado la lógica del diseño de políticas, mantiene aun resabios de la década anterior; es decir ¿en este Estado que se autoproclama garante de los derechos laborales, llevando adelante campañas para combatir el empleo en negro, se mantienen las formas de precarización laboral provenientes del anterior paradigma? .

La formación de nuevos marcos legales y normativos dentro de las organizaciones públicas, refleja la dinámica en la que se fueron modificando las condiciones laborales en el Estado. Primeramente, durante el periodo de la última dictadura militar, se proscribió la práctica sindical. Y, las relaciones laborales en el Estado, siempre paraísos de estabilidad, comenzaron a mostrar grietas en tanto se legaliza el despido sin causa justificada. Al reinstaurarse la democracia, las condiciones laborales en el Estado no fueron grandemente modificadas sino hasta la década del noventa donde el NGP, se materializó en diversos decretos que ...*“establecieron mecanismos de control para las contrataciones en el Estado, la eliminación de secretarías y subsecretarías, así como se arbitraron los medios para la convocatorias a retiros voluntarios y jubilaciones anticipadas”*⁷.

La cultura que comienza a promover el trabajo en la Administración Pública Nacional alienta el progreso por mérito, la capacitación constante y la evaluación por desempeño. A partir del año 1995, se decreta la posibilidad de incorporar personal

⁶ Ibíd.

⁷ Ibíd. P7

mediante una nueva forma de contrato. Se diferencia el trabajador de “planta” del “contratado”, cuyo contrato anual y renovable mostraba otra cara de la relación entre los trabajadores y el Estado. Se comienzan a vislumbrar a partir del 2001, como estas nuevas formas de contratación encubren las falencias del plan organizativo que el Estado intenta implementar en los noventa, ya que se emplean para tareas específicas, en muchas ocasiones exigidas por organismos internacionales (PNUD, BID y BM), personal invisibilizado. Estos nuevos trabajadores, no llegan a mantener una relación con el ente contratador Estado como tal, sino que mantienen una relación con algún organismo específico o persona responsable.

Lo que nos interesa subrayar son las formas en la que se desarrolla esta nueva modalidad de contratación, que es la de *becarios o pasantes*. Estas dos formas, parecen estar diferenciadas por la aplicación de la actividad, pero guardan relaciones estrechas en sus competencias y obligaciones para con la institución contratante.

Pasantía se denomina “...a la extensión orgánica del sistema educativo a instituciones, de carácter público o privado para la realización por parte de los alumnos y docentes, de prácticas relacionadas con su educación y formación, de acuerdo con la especialización que reciben, bajo la organización y control de la institución de enseñanza a la que pertenecen durante un lapso determinado”⁸ Mientras que, becas de capacitación se denomina a aquella forma de relación laboral en la que se hace mucho más hincapié en la formación, capacitación en servicio e investigación, por los aspectos en los que se desarrolla la experiencia laboral.

Universidad Nacional de La Plata

La Universidad Nacional de La Plata fundada en 1905 gracias a la gestión de Joaquín V. González, responde a las exigencias de las nuevas generaciones orientadas a un saber empírico y alejado de todo dogmatismo. Las ideas modernas impulsan las reformas en los planos formativos, que implican una creciente participación de la sociedad civil en la

⁸ Ibíd. P.12

configuración del Estado (gratuidad de la enseñanza superior) y haciendo especial hincapié en la educación como un eje fundamental en la conformación de la cultura social. La reforma de 1918, de la que no sólo participó esta unidad académica, termina de moldear una universidad tendiente a la formación de profesionales críticos y con fuerte anclaje latinoamericano.

En una breve historia de la UNLP, a partir de la reforma universitaria esta institución comienza a ejercer la perspectiva democrática en la que se asienta mediante una discusión constante y abarcativa de la autonomía universitaria. Esta relativa autonomía que promueven los principios reformistas, se convierte en un foco de conflicto entre las diversas gestiones políticas que manejan el Estado y las diversas gestiones del cogobierno de la ciudad de la Universidad, vislumbrando una variabilidad de las posibilidades de acción que demuestran los distintos periodos históricos.

La aplicación de la Ley de Educación Superior (LES) en 1995 formó parte de un proyecto mucho mayor de reforma estructural del estado y las instituciones. Siguiendo al pie de la letra las recetas formuladas desde el Consenso de Washington, la elite política dominante dio paso a la conformación del modelo neoliberal en nuestro país. De la mano de la privatización de las empresas estatales, el proyecto de los sectores dominantes logró ir aún más lejos y penetrar en el campo de la producción del saber. La Universidad fue así despojada de su función social y relegada a la función de formadora de cuadros útiles para ser usados en el mercado. La LES fue el marco normativo de este proceso. Reorganizó los criterios generales del mundo académico en torno a los principios de la competencia y el individualismo, sentando así las bases de una simbiosis entre la universidad y el mercado.

La última asamblea universitaria (2008), que entró en vigencia este año, promulga nuevos principios relacionados con los derechos humanos y las posibilidades de nuevas discusiones sobre autonomía universitaria.

Comedores Universitarios

La historia del Comedor Universitario está íntimamente ligada a los procesos históricos en q se ubica, sobre todo a su carácter político, y más particularmente a la incidencia de dichos procesos histórico políticos en la idiosincrasia del Estado Nacional,

hecho que se refleja en los diseños y aplicaciones de políticas públicas. En principio, uno tendería a pensar que debido a la autonomía universitaria, la dinámica de esta organización estaría asociada de forma directa al diseño de políticas universitarias, y de manera menos determinante y mucho más indirecta, al Estado Nacional. Sin embargo, y a pesar de que en el día a día, en las problemáticas cotidianas que le salen al paso a la organización, esto sea en gran medida cierto, pero cuando observamos su historia como institución en el largo plazo vemos que la dinámica histórica que produce diferentes configuraciones socio/políticas influye directamente sobre la organización.

“Recién en 1949 el servicio quedó formalmente a cargo de la Universidad”. ¿Es casualidad que justo en 1949, cuando el primer gobierno peronista llevaba adelante una propuesta de redefinición paradigmática del rol del Estado en la sociedad que hacía hincapié en la justicia social, en políticas destinadas al bienestar y en su rol de interventor en la economía, el comedor universitario, institución orientada específicamente a cumplir una función de ayuda social y además de gran incidencia en la esfera económica, pase a la órbita de la política pública? O sino, también puede ilustrarse mediante el breve relato del trágico final que tuvo el viejo comedor: *“Quienes se movilizaron este año reclamaban la apertura del “comedor que nos robó la dictadura”*. En verdad, el cierre tuvo tres pasos: el atentado a fines de 1974, que destruyó su esencia; la clausura en 1975; y finalmente su desmantelamiento, en tiempos de la dictadura.

En función de lo recientemente expuesto, consideramos que el comedor como institución está intrínsecamente vinculado con los desarrollos históricos de cuyo resultado surgen configuraciones socio/políticas, entre las cuales, recortamos específicamente, las formaciones estatales, y en particular las asociadas a definiciones paradigmáticas de las mismas, entendiendo estas por cómo se define el rol del estado en la sociedad.

Así, la historia del comedor se ve atravesada por disputas políticas que aquí se recortan a la dimensión ideológica del significado del Estado. En la misma página de la UNLP podemos leer: *“ desde la creación del comedor en 1936 a la luz de las ideas de la reforma y la crisis de la época, hasta su reapertura en octubre de 2004 como una forma de*

*recuperar un espacio histórico y como respuesta a la crisis neoliberal"*⁹

No podemos dejar de lado como uno de los ejes fundamentales que fomentaron y sostienen el funcionamiento del comedor, la continua pugna entre los miembros de la comunidad universitaria y su utilización como herramienta política. Parándonos en las prácticas de cogobierno, la problemática que surgía no sólo refería a la necesidad real de un espacio que compense las falencias de los estudiantes en sus necesidades cotidianas, sino a su utilización como instrumento de negociación entre los diferentes claustros.

Las movilizaciones estudiantiles que impulsaron la reapertura del comedor fueron proclamas que abarcaban otras problemáticas, como el aumento de presupuesto para educación, el boleto universitario, etc. Por lo que la reapertura del comedor parece haber venido a sostener una política en la que se debía responder a las demandas inmediatas pero no a intentar resolver el problema de raíz.

Organización

Para entender de qué clase de organización estamos hablando, debemos comprender las complejidades organizacionales de la Universidad y cuál es el rol que cumplen los Comedores en esta macroestructura.

La perspectiva organizacional de la Universidad es comprendida desde su estructura como una institución fuertemente democrática, pero a su vez como una esfera en la que los actores que intervienen están fuertemente diferenciados y mantienen entre sí relaciones asimétricas.

Mintzberg explica la complejidad de la Universidad como organización mediante la noción de la "Burocracia profesional" en la que incluyen organizaciones como hospitales, escuelas, agencias de trabajo social, etc. La particularidad de estas burocracias reside en que su núcleo operativo está formado por profesionales que trabajan con una relativa

⁹ Página web de la UNLP

autonomía respecto al control de su producción, y que el diseño de la coordinación de las actividades que se dan en estas organizaciones gira completamente en torno a ellos. Las organizaciones que en general son tomadas como profesionales, son aquellas que responden a una necesidad de la sociedad en su conjunto. Bajo la supervisión normativa del Estado y su promoción financiera, estas organizaciones (refiriéndonos especialmente a organizaciones públicas de corte educativo y sanitario) mantienen una autonomía que les permite determinar no sus objetivos pero sí su marco de acción. En el caso de las Universidades Nacionales esta autonomía refiere a las posibilidades de elección de sus propias autoridades independientemente de la injerencia del poder político, la posibilidad de regimentarse en su funcionamiento interno y objetivos específicos, y en la inviolabilidad de los edificios universitarios por parte de las fuerzas de seguridad.

La capacitación y adoctrinamiento del núcleo operativo, la continua formación de nuevos profesionales, la determinación de las prácticas disciplinares regimentadas (a través de los colegios de profesionales por ejemplo) comprende una esfera que cierra sobre sí misma en tanto se aprende, se establece y se enseña continuamente en la práctica cotidiana.

Dentro de una estructura organizacional centrada en las destrezas del núcleo operativo, el mecanismo de control intenta organizar de alguna manera las actividades que vinculan a los profesionales, no sólo entre sí sino con los objetivos de la organización. Un programa que responda a la necesidad que la sociedad tiene del servicio que estas proporcionan, a los marcos políticos normativos que comprenden a las instituciones públicas y a las complejas dinámicas de las disciplinas que interactúan a través de sus profesionales en las organizaciones.

“los profesionales no sólo controlan su propio trabajo, sino que también buscan control colectivo de las decisiones administrativas que los afectan”¹⁰.

La estructura administrativa necesaria para la coordinación de las funciones centrales de la organización, está en manos de los profesionales que se dedican a estas tareas y son elegidos por la totalidad de los miembros que la componen. Las Universidades Nacionales diferencian cuatro esferas que nuclea a los actores según sus competencias y

¹⁰ Mintzberg, Henry. “Cap. X: Burocracia Profesional”. P. 165

atribuciones, estos son los denominados claustros: los profesores, los graduados, los estudiantes y los no-docentes. Estos últimos comprenden lo que Mintzberg llama el “staff de apoyo” que se dedica a las funciones administrativas no profesionales.

“Las unidades de apoyo, tales como la limpieza o la cocina en el hospital o la imprenta en la universidad lo más probable es que sean manejadas firmemente desde lo alto. En efecto, existen como constelaciones burocráticas mecánicas dentro de la Burocracia Profesional”¹¹.

Las complejidades que resultan de la interacción entre estos dos tipos de burocracia refleja dos concepciones opuestas del trabajo encarnadas en la misma organización, que requieren una fuerte diferenciación, no sólo de funciones sino de espacios de interacción. Las oficinas administrativas dentro de las Universidades funcionan como un complemento que posibilita las prácticas profesionales en un marco de organización unificado, que interactúa con la sociedad y con el Estado de diversas maneras.

El funcionamiento de este “staff de apoyo”, está coordinado y dirigido por el mismo organismo colegiado encargado de llevar adelante el diseño de las prácticas profesionales. La estructura jerárquica de la UNLP está encabezada por una asamblea universitaria que elige al rector, entre cuyas competencias esta la organización de la administración interna de la totalidad de la Universidad. A su vez, el marco decisorio esta dado por un organismo colegiado compuesto por miembros elegidos democráticamente de los cuatro claustros (a partir del 2010) que forman parte de las distintas unidades académicas. Las facultades presentan asimismo similares formas de organización que parten de la figura de Decano que coordina el consejo directivo y las distintas unidades de coordinación por carreras.

Los comedores se encuentran funcionando como suborganizaciones dentro coordinadas y normatizadas directamente por estos profesionales que se dedican a las tareas administrativas.

“¿Cual es la relación con la UNLP? Depende de asuntos estudiantiles, la prosecretaria de asuntos estudiantiles la prosecretaria es luisa Cerruti y depende el comedor directamente de esa prosecretaria, y la parte administrativa depende de diferentes sectores de la universidad como la tesorería, q tenemos una relación directa para

¹¹ Ibíd. P166

funcionar sino no funcionaríamos, es la función operativa digamos.” (Director de los comedores universitarios)

Viendo entonces, esta interacción de sectores que responden a lógicas distintas dentro de una misma organización, nos toca plantear de qué manera se da esta interacción dentro de la organización. Ya sea a partir de los roles asignados desde la estructura o desde las posiciones de poder que juegan los distintos actores dentro de una organización que lucha por mantener su relativa autonomía.

Las becas y las pasantías, como forma de inserción, son destinadas a estudiantes en proceso de formación cuyos intereses están abocados a la formación profesional y de investigación. Se presentan como posibilidades de apertura y entronque entre diversas esferas de la vida pública, justificando el empleo de estos “recursos humanos” mediante la necesidad de sustento que estos manifiestan. Así el salario que perciben es denominado “asignación estímulo para gastos y viáticos escolares” en el caso de estudiantes o “incentivo” en el caso de los docentes.

De esta manera, los distintos actores involucrados en esta figura laboral comprenden dinámicas de distintas organizaciones. Los becarios se insertan como trabajadores pero formalmente, para la ley, siguen siendo estudiantes, lo que permite desde la organización contratante eludir las responsabilidades que conllevan el trabajo en relación de dependencia según las legislaciones laborales actuales (seguros sociales, ART, etc.).

“¿Y los becarios cumplen las mismas funciones que los contratados? No ellos no tienen tantas obligaciones, en general son los que venden los tickets, acomodan las sillas ellos, no manipulan alimentos nosotros tenemos los cursos de bromatología, de alimentos entendes?”

Claro... ¿y qué diferencia hay entre los becarios y los trabajadores en lo que respecta a contrato?

Y bueno a los chicos trabajan 5 hs y nosotros 7, no se le cubre la obra social, art, aportes si se le da vacaciones.” (Trabajador de planta en el comedor)

Aquí podemos evidenciar que la diferencia de contratación es la que establece las

condiciones laborales en tanto su accionar y sus normas. En este espacio social se encuentran latentes los conflictos que se pueden manifestar en su interrelación cotidiana la convivencia de distintos tipos de relaciones laborales, provocando una diferenciación de jerarquías cuyas características corresponden, no sólo a las obligaciones asignadas sino a los derechos adquiridos. El sólo hecho de tener un seguro social o una jubilación, por ejemplo, es un privilegio que les corresponde a cierta parte de los empleados de esta organización.

El becario además, se encuentra anclado en una grieta que lo mantiene oscilando entre las actividades de los trabajadores, y sus derechos y obligaciones como estudiante. El objetivo, quizás implícito, de la beca es sostener económicamente al estudiante en su periodo de formación y permitirle un desarrollo creciente de sus habilidades y capacidades profesionales en este acompañamiento. Sin embargo, las condiciones de trabajo que se plantean en una organización burocrática mecánica van en desmedro de las posibilidades de cumplir con las pautas de formación que la academia exige.

Para analizar la dimensión de la subjetividad de los becarios vamos a pensarlos como sujetos enteramente relacionados con la organización a la que pertenecen y a esta relación como dialéctica. Para ello (como dice Levinston), se utiliza la noción de contrato psicológico por el cual el trabajador- en nuestro caso el becario- posee una serie de expectativas hacia su trabajo y lo mismo la organización hacia él. En esta relación el sujeto se moldea a través de su trabajo, y su trabajo es moldeado por ellos. Este proceso se da a partir del de la apropiación del espacio, de sentir ese lugar como "suyo". Este sentimiento de pertenencia le proporciona una interacción social regular y lo inscribe en el orden histórico específicamente humano, a decir de Schvarenstein.

*"Tal subjetividad emerge entonces del contrato entre el actor y el personaje y expresa el juego cruzado con la relación dialéctica necesidad- satisfacción que da como resultado cuatro escenas en el escenario de la organización"*¹²

¹² Schvarenstein, Leonardo. "Dialéctica del contrato psicológico del sujeto con su organización". P. 35

Estas son -dice el autor-: el trabajo que me disfrazo, el trabajo que me gusta, el trabajo que me encubre y por ultimo el trabajo que me compromete moralmente. Consideramos gracias al material recogido que, para nuestra unidad de análisis estos becarios se encuentran en la primera esfera mencionada ya que los trabajadores se sienten cómodos en su lugar de trabajo, con su paga, y sus condiciones pero no pretenden trabajar siempre en el comedor si consiguen algo mejor se van.

“No lo tomo como trabajo pero estaría bueno vivir de lo que me gusta que es la música o la plástica.- por su trabajo- Me permite hacer lo que quiero, Lo tomo como algo que tengo que hacer para lograr otra cosa”(Becario del comedor del Club Universitario)

En este sentido la estadía en la organización social es transitoria y no pretende ser de otra manera. Los becarios no tienen una “vocación” que guía su trabajo y no son capacitados para cumplir con sus actividades. La relación de los becarios con la organización, se encuentra dentro de una red mucho más extensa de relaciones que los becarios mantienen con la organización: son estudiantes y trabajadores, y como tales se relacionan con la comunidad académica de distintas maneras.

La Teoría del campo Lewin nos sirve para explicar cómo los sujetos internalizan sus vivencias. Este dice por un lado que el comportamiento humano es derivado de los hechos coexistentes. Y a su vez estos hechos, tienen el carácter de un "campo dinámico" en el que cada parte esta interrelacionada con las otras. El campo psicológico o comportamental es lo que cada persona interpreta acerca de su ambiente externo, esta relacionado con sus necesidades actuales puede ser positivo si satisfacen las necesidades o negativo, cuando pueden ocasionar perjuicios o daños.

La subjetividad del sujeto tensada entre un extremo y otro, puede entenderse como resultado de un proceso de subjetivización en la relación individuo-organización en la dinámica entre lo interno y lo externo en el escenario de la organización hecha espacio vital (Lewin, 1947) representación en el sujeto de un lugar en sueños de esperanzas y de temores.

En las entrevistas que hicimos a los becarios, intentamos dar cuenta de las vivencias de estos trabajadores y las percepciones de estos sobre la organización, las necesidades sociales y las perspectivas a futuro. Lo que pudimos observar a grandes rasgos fue una marcada incertidumbre respecto a las posibilidades de progreso laboral, de hecho mostraban no estar al tanto de los cambios a corto y mediano plazo y no confiar en la información que se les proporcionaba respecto al cambio en sus condiciones de trabajo. A pesar de esta incertidumbre que era en parte fomentada por la poca y confusa comunicación vertical (de arriba hacia abajo), los lazos que se fomentan entre los trabajadores parecen brindar un ambiente cordial y ameno para el desarrollo de las actividades.

El salario que percibe un becario (que fue modificado en los últimos meses) es de \$1150 mensuales por 100hs de trabajo al mes y el único requisito que deben cumplimentar sus postulantes es el de ser alumnos regulares de alguna de la unidades académicas¹³. Sus actividades principales, consisten en servir los alimentos, ocuparse de la higiene del comedor, atender a los estudiantes y recibir las bandejas. Actualmente los becarios que cumplen estas funciones son cerca de treinta y cinco y se distribuyen en distintas funciones: ventas de tickets, control de tickets, organización y recepción de bandejas. A parte de estos, están los cocineros y los encargados que generalmente son contratados o de planta permanente, que trabajan más horas y deben cumplir requisitos de formación, como cursos de bromatología y manipulación de alimentos. Esta interacción entre distintas realidades laborales no genera necesariamente demasiadas tensiones pero si la fuerte sensación de asimetría entre unos y otros.

“hacemos un modelo copiado a ese en cada comedor, después cada uno tiene tareas asignadas y funciones específicas, tenemos un jefe de cocina, tenemos un director después hay encargados en cada uno de los comedores , en el cual tenemos diálogos directos con los encargados que es la voz de que a mí me dicen cómo funcionan, como van marchando. El objetivo de la organización es brindar la comida como servicio para ayudar a los estudiantes para q puedan estudiar y además de eso hay un sistema de becas para ayudar...” (Entrevista al director de los comedores)

¹³ Este requerimiento no se verifico en las entrevistas ya que uno de los becados entrevistados no mantenía ninguna relación con la UNLP.

Los individuos comprenden este trabajo como algo transitorio, no esperan de él nada relacionado con sus aspiraciones a futuro. De esta manera, no parecen acomodarse a la definición de becarios, ya que no tienen una relación directa entre lo que hacen y de lo que trabajan.

El marco normativo que rige las condiciones laborales de los becarios, lo fuimos reconstruyendo a partir de las entrevistas a distintos actores de la organización ya que desde la universidad no quisieron proporcionarnos información acerca de los marcos normativos que regulan estas prácticas directamente. En este sentido la organización de los comedores se despliega desde el sector de Universidad llamado “Bienestar Universitario” dedicado a la planificación administrativa de los servicios de salud y bienestar que son proporcionados a los miembros de la comunidad universitaria. Este sector es el que se encarga directamente de la administración y funcionamiento de los comedores a través de un director y un subdirector que coordinan las cuatro sedes de los comedores. Dentro de las sedes de los comedores, hay encargados que se ocupan del funcionamiento cotidiano dentro de cada uno de los comedores.

Los problemas presupuestarios se traducen en foco de conflictos en el desenvolvimiento cotidiano del trabajo en el comedor, a la vez que comprende una manera de resolución que implica una serie de estrategias formales, surgidas en el corto plazo.

“E: ¿Hubo alguna situación de conflicto que me quieras contar? B: Y hace poco se cayó el montacargas del comedor cuando un compañero estaba trabajando justo, guardando cosas, se golpeo en la cabeza y en el pie, se hizo cuatro puntos de sutura en la cabeza y un esguince muscular en el pie, solamente. Y de ahí nos enteramos eso del coso.

E: ¿del seguro? B: Del seguro, del supuesto seguro que no sabemos qué cubre porque no traen la información, y bueno estamos esperando todavía.

E: ¿y esa situación como se resolvió? Si se resolvió... B: Como... con lo mínimo que se pudo hacer. En el instante. Salir corriendo a cualquier hospital, con una ambulancia que tardo cuarenta minutos, que es SUM. Llamaron a SUM que tardo 40 minutos en llegar y cuando llego no se sabía adónde ir... nada... así a los tirones, empujones, a las corridas. Sé que se fue Marta con él y que hablaba todo el tiempo por teléfono con Yayo que es Carullo. Así es más o menos como hacemos las cosas, a las corridas.” (Entrevista 1-becario del comedor sede club universitario)

Conclusiones

Las distintas perspectivas que fuimos exponiendo a lo largo del trabajo, fueron un intento de poder explicarnos de qué manera se sostienen practicas que parecen contradictorias, no sólo por el lugar en el que surgen sino por los fundamentos que las sostienen. A través del seguimiento histórico de las contradicciones con las que comenzamos a trabajar, la existencia de empleo “informal” en el Estado y la reproducción de estas condiciones en una institución cuyo fundamento las critica, dimos con una red de complejas relaciones de poder cuyo dinamismo exige respuestas inmediatas en un espacio cuya organización se basa en la estabilidad de su estructura.

Pensar las continuas modificaciones en el paradigma de organización estatal, respecto a los cambios de la estructura de gobierno y las exigencias de la coyuntura nacional e internacional, nos lleva a la idea de que el surgimiento de estas nuevas formas de contratación que se dan como respuestas a corto plazo a las necesidades que plantean los objetivos de las organizaciones públicas, sin embargo, los nuevos objetivos que son planteados no parecen estar en consonancia con las formas de organización que arrastra este tipo de organizaciones. Las grietas que provoca un cambio de paradigma son “solucionadas” a corto plazo, por ejemplo, con la formación de nuevas figuras laborales que se construyen para tal propósito.

Estas nuevas formas de contratación, legalizan las condiciones precarias de trabajo que a partir de las últimas décadas se han ido generalizando y naturalizando. Las nuevas generaciones comprenden el trabajo de esta manera: ante las perspectivas de no poder acceder a un trabajo que garantice estabilidad y perspectivas a futuro, las condiciones en las que se presente el trabajo encontrado, tampoco son puestas en cuestión. De esta manera, la problemática de la precarización en los sectores públicos queda encubierta bajo nuevas figuras laborales.

Las becas de trabajo que plantea la UNLP, son dirigidas a sus estudiantes bajo la premisa de incentivar el desarrollo académico a través de la inserción profesional o laboral, pero estos mismos estudiantes que son “beneficiarios” de las becas deben amoldarse a las condiciones de trabajo “incierto” que la misma institución critica.

De esta manera, la necesidad de las organizaciones de dar respuestas a las necesidades en el corto plazo, por ejemplo, a problemas presupuestarios, termina velando las condiciones reales en las que estas son encauzadas.

Bibliografía

*ABAL MEDINA, Juan Manuel. "Crisis y recomposición del Estado". Revista argentina de sociología. v.4 n.7 Buenos Aires jul./dic. 2006.

*BARDENES, Daniel. "Símbolo del pasado, necesidad del presente. El comedor universitario de La Plata" en *Revista "La Pulseada"* nº27. Dic. 2004.

*CHIAVENATTO, Idalberto. "Administración de recursos humanos.", Mac Graw Hill, México.

*GUIMENEZ, Sandra. "La precariedad laboral en el sector público". Ponencia presentada en el "IX Congreso Nacional de Estudios del Trabajo".

*LOPEZ, Andrea. "Nueva gestión pública. Algunas precisiones para el abordaje conceptual" en *La Nueva política del pensamiento de la acción*.

*MINTZBERG, Henry. "Diseño de organizaciones eficientes." Ed. El Ateneo, Argentina. "Cap. X: Burocracia Profesional"

*RODRIGUEZ, Esteban. "Vida Lumpen. Bestiario de una multitud." EDULP, 2007.

*SCHVARSTEIN, Leonardo. "Dialéctica del contrato psicológico del sujeto con su organización" en Schvarstein Leonardo y Leopold, Luis (comp.), "Trabajo y Subjetividad. Entre lo existente y lo necesario, Editorial Piados, Buenos Aires.

<http://www.fahce.unlp.edu.ar/>